



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO EN LA EMPRESA “MOTOCORP” DE
CHICLAYO, 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Piscoya Guzman Johanson Javier

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7312-5814>

Asesor:

Mg. Mory Guarnizo Sandra

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1242-4949>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial Y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

**ANALISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA
“MOTOCORP” DE CHICLAYO, 2022**

TRABAJO DE INVESTIGACION

Asesor (a):

Dr. García Yovera Abraham Jose

Nombre Completo

Firma

Presidente (a):

Dr. García Yovera Abraham Jose

Nombre completo

Firma

Secretario (a):

Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar

Nombre Completo

Firma

Vocal (a):

Mg. Silva Gonzales Liset sugely

Nombre Completo

Firma



Universidad
Señor de Sipán


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy. **Piscoya Guzmán Johanson Javier egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "MOTOCORP" DE CHICLAYO, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Piscoya Guzmán Johanson Javier	DNI: 72517569	

Pimentel, 7 de octubre de 2023

RESUMEN

El presente trabajo de investigación partió bajo la problemática existente referente a las deficiencias encontradas entorno a la Gestión del Talento Humano, en la empresa “Motocorp” en Chiclayo. En el diagnóstico resultante gracias a la aplicación de un instrumento para el gerente y los colaboradores, se pudo observar algunas carencias con respecto al reclutamiento de personal, aplicación de personas y evaluación del personal. Ante esto, se planteó el siguiente objetivo general: Diagnosticar el desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la Empresa Motocorp de Chiclayo, 2022. El cuál es alcanzado gracias al desarrollo de algunos procesos, expuestos en los objetivos específicos. Para ello, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, con alcance Descriptivo, por el hecho que se trata de analizar y estudiar una realidad determinada. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. Por último, se pudo concluir que el gerente presenta en su gestión algunas deficiencias con respecto a la gestión del talento humano, lo que es necesario estudiar y ver una solución en futuras investigaciones.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, gerencia, recurso humano.

ABSTRACT

The present research work started under the existing problem referring to the deficiencies found around the Human Talent Management, in the company "MotoCorp" in Chiclayo. In the resulting diagnosis thanks to the application of an instrument for the manager and the collaborators, it was possible to observe some deficiencies with respect to the recruitment of personnel, application of people and evaluation of the personnel. Given this, the following general objective was proposed: Diagnose the development of Human Talent Management in the MotoCorp Company of Chiclayo, 2022. Which is achieved through the development of some processes, set out in the specific objectives. For this, the research focus was quantitative, with descriptive scope, due to the fact that it is about analyzing and studying a certain reality. The sample consisted of 50 workers. Finally, it was possible to conclude that the manager presents in his management some deficiencies with respect to the management of human talent, which is necessary to study and see a solution in future investigations.

Keywords: Management of human talent management, human resource.

ÍNDICE

RESUMEN:	ii
ABSTRACT:	v
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. El problema de investigación	10
1.2. Antecedentes	13
1.3. Formulación del problema.....	18
1.4. Aspectos teóricos.....	18
1.5. Objetivos:	25
1.6. Hipótesis	25
1.7. Justificación.....	26
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	27
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	27
2.2. Población y muestra.....	27
2.3. Variable:	28
2.4. Operacionalización de la variable:	29
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	30
III. RESULTADOS	31
3.1. Tablas y gráficos	31
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES	40
VI. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Poblacion y Muestra.....	28
Tabla 2 Operacionalización de variables.....	29
Tabla 3 Percepción de los colaboradores con respecto a la primera dimensión..	31
Tabla 4 Percepción de los trabajadores con respecto a la segunda dimensión ...	32
Tabla 5 Percepción de los trabajadores con respecto a la tercera dimensión	33
Tabla 6 Percepción de los trabajadores con respecto a la cuarta dimensión.....	34
Tabla 7 Percepción de los trabajadores con respecto a la quinta dimensión	35
Tabla 8 Variable Gestión del Talento Humano.....	36

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Percepción de los colaboradores con respecto a la primera dimensión.	31
Figura 2 Percepción de los trabajadores con respecto a la segunda dimensión..	32
Figura 3 Percepción de los trabajadores con respecto a la tercera dimensión	33
Figura 4 Percepción de los trabajadores con respecto a la cuarta dimensión	34
Figura 5 Percepción de los trabajadores con respecto a la quinta dimensión.....	35
Figura 6 Variable Gestión de talento humano	36

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha exigido a los negocios mantenerse a la vanguardia de las últimas tecnologías, exigiendo que los especialistas tengan habilidades y habilidades que puedan resolver problemas; Sin embargo, esto no puede ser descuidado por el hecho de que la gestión de la organización juega un papel básico, que termina con el personal del contrato de acuerdo con el perfil de trabajo, debe tenerse en cuenta que en muchos casos los procesos de selección de personas no se llevan a cabo, lo que afecta el desempeño de los resultados del empleado, causando en casos futuros. violación de los objetivos organizacionales; Por esta razón, estaba destinado a un estudio que cubría este problema.

El presente estudio se desarrollará un método de diagnóstico para el desarrollo del análisis de la gestión del talento humano en Motocorp de Chiclayo 2022, ya empresa, para este estudio el estudio comprendió siete capítulos:

El primer capítulo presenta las circunstancias problemáticas de la investigación, su premisa tanto en el contexto internacional, nacional y regional, así como la formulación del problema, incluyendo aspectos teóricos, metas y objetivos y la hipótesis por la cual se prueba.

El segundo capítulo describe la metodología de investigación para evaluar el tipo y diseño, la población y muestra, así como la variable gestión del talento humano, y entre ellos el método y herramienta para recabar información.

El tercer capítulo presenta un análisis de los efectos al presentar cada tabla y figura, junto con una descripción detallada del resultado obtenido. En el cuarto capítulo, se llegó a presentar la discusión según el objetivo planteado.

investigación aplicada. El capítulo cinco termina con los objetivos reales de la ayuda en el contexto de las organizaciones que la necesitan.

Finalmente, en el capítulo seis, la recomendación se considera un producto el trabajo es rentable por lo que la empresa puede utilizarlo como una opción para mejorar la gestión del talento.

1.1. El problema de investigación

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), debido a la emergencia sanitaria del COVID-19, ha revelado que muchos problemas sociales se basan en la gestión del talento y esto ¿Cómo afecta la comunicación interna? Debido al tema de la salud, la base de cualquier organización es el recurso humano, se reporta que se ha reducido a casi el 34.5% de la fuerza laboral en diversas áreas de trabajo, ya sea médica, agrícola, textil, etc. Con presupuestos anuales bajos y tasas de desempleo bajas, forman la base para otras estrategias institucionales de reclutamiento y mercado.

Deloitte (2018). Mencionó que, en América Latina, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020) ha diagnosticado casi el 40% de las empresas formales en Paraguay, Colombia y Uruguay, donde los ministerios de trabajo y cultura han revisado la integración de políticas y estrategias para evaluar la gestión. talento humano para impulsar políticas que claramente tienen margen de mejora incluyendo los derechos laborales de los colaboradores. La gestión estratégica determina que el recurso humano es valioso para las empresas; Por ello en los últimos tiempos se ha evidenciado las necesidades de aplicar un nuevo modelo de crecimiento salarial, basados en el hecho de que los trabajadores alcanzarán sus metas y objetivos en el trabajo cuando se sientan motivados para realizar su trabajo.

En Madrid, El Economista (2019) La política de retribuciones debe ser clara y, en lo posible, publicada y comunicada a todos los empleados, de manera que todos los empleados entiendan el bonus, comisión o componentes. Otras retribuciones, si les va mejor se estructuran., encuentre una mejor política e informe mejores resultados y rendimiento.

Santacruz (2019). Esto demuestra que las pequeñas empresas necesitan de los empleadores más eficaces, ya que se encuentran en un estado de desarrollo cada vez más avanzado, deben tener en cuenta que una apropiada gestión del talento beneficiará a las pequeñas empresas en España porque a sus empleados les irá bien. ambiente, y trabajar apropiadamente en áreas que correspondan a cada habilidad de los individuos, para que puedan trabajar más efectivamente cuando estén completamente motivadas.

Mendoza (2020) en su estudio dijo que existen métodos cuantitativos que pueden analizar estadísticamente aspectos emocionales como la satisfacción laboral de los empleados. Desde la pandemia, se ha vuelto cada vez más importante saber qué factores hacen que los empleados estén realmente satisfechos en el trabajo.

A nivel nacional

Mendivel et al. (2020) argumentan que en la gestión del talento se debe dar prioridad a los procedimientos relacionados con el cribado de reclutamiento y selección, en este sentido, es fundamental que se elaboren perfiles de puesto buenos y vinculados a la descripción del puesto. Los autores concluyen que un proceso de selección bien organizado lleva a encontrar personas capaces de desarrollar un puesto de trabajo de calidad.

En Perú, Gil (2019) argumenta que las organizaciones en el país pierden un 30% de sus empleados cada año, lo que hace que esta cifra sea significativa y alarmante en comparación con la estadística de otros países que pertenecen a la región. La pérdida del recurso humano tiene graves consecuencias en las empresas, las mismas que incluyen la baja de productividad, competitividad y mala gestión administrativa.

En Perú, Bendezú (2020) describe que en un estudio realizado por Talent Management sobre la satisfacción laboral de los empleados de una institución educativa privada, simultáneamente obtuvieron los resultados de que GTH depende significativamente de la satisfacción laboral individual de los docentes y personal administrativo, el personal de la organización concluyó entonces que, como resultado, la correlación alcanzó un nivel significativo de 0.892, equivalente a una correlación fuerte.

En Chincha, Mestanza (2018), se describe que la gestión del talento en la empresa privada es un conjunto de procesos corporativos hechos a medida para desarrollar, gestionar y atender a 12 empleados, basados en lograr resultados óptimos dentro de la empresa. , con el apoyo del personal; cuyo objetivo estratégico es lograr resultados, lograr el equilibrio entre los empleados, acercarse a las personas, mejorar el trabajo de cada empleado y lograr todos los objetivos.

Del Castillo (2017) en Lima señala que el principal inconveniente del gobierno distrital de Chaclacayo es la falta de personal suficiente para cumplir con las funciones de la ciudad, debido a que estos cargos son asignados a quienes tienen contacto directo y pertenecen a un grupo cercano de personas. Estas relaciones, generan bajo rendimiento, e inciden en una falta de oportunidades para el desarrollo organizacional, también están menos interesados en adquirir nuevos conocimientos, lo que les permite innovar constantemente.

En nuestra realidad local,

En Motocorp, ubicada en la ciudad de Chiclayo, mediante adecuadas técnicas de observación, el gerente de la empresa descubrió algunas debilidades graves en la gestión y el manejo interpersonal. Si bien la segunda competencia designada, además del liderazgo y la comunicación, se ocupa de los aspectos éticos de la gestión de los recursos humanos (Chiavenato, 2002), es recomendable “reforzarlos con buenas prácticas” (Delgado y Díaz, 2014, p. 110), lo que conduce a la percepción óptima de estas competencias por parte de los empleados y gerentes. La competencia indica que la gestión del talento humano en realidad obstaculiza el progreso adecuado dentro de la empresa, lo que a menudo limita el compromiso de los empleados. Así mismo se observa que la Gestión del Talento Humano, muestra diversas deficiencias con respecto al desarrollo de los procesos, tales como:

- ✓ El reclutamiento se desarrolla irregularmente.
- ✓ La selección del personal se tiene en cuenta sin ver el perfil del postulante.
- ✓ Los pagos no son puntuales y algunas veces injustos.
- ✓ La evaluación del personal no es constante.
- ✓ El manteniendo del Personal se dificulta cada vez que intervienen conflictos personales entre el gerente y los trabajadores.

1.2. Antecedentes

Nivel internacional.

Arana (2018) desarrolló una investigación en Ecuador con "gestión de talentos humanos y su impacto en el trabajo de un gobierno descentralizado de Vinces Cantón autónomo" con análisis objetivo, analizar la frecuencia de la administración del personal con cumplimiento operativo; Prueba explicativa con nivel de correlación, diseño descriptivo, transversal; Población que consta de empleados con una selección de 50 personas que usan la encuesta y entrevista como técnica, cuestionario; El autor afirma que no realizan evaluaciones continuas en el trabajo y el hecho de que el personal no se siente identificado y no realiza sus tareas, realizadas con más frecuencia, por lo tanto, existe un impacto entre las variables.

Sarmiento (2017) realizó un trabajo de investigación en Ecuador "Relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados de la Universidad Central", con el objetivo principal de revelar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad del personal de la Universidad Central. El presente aplicó un estudio de campo estableciendo una población de 602 empleados y una muestra de 235, la muestra utilizada en el estudio son las sociedades anónimas. El autor nos informa en la conclusión de su estudio que la gestión del talento humano está directamente relacionada con la productividad de los colaboradores.

Yanza (2018) en la Universidad de Chimborazo, el objetivo de su tesis doctoral fue identificar cómo se está desarrollando la gestión del talento basada en competencias para mejorar y fortalecer el desempeño operativo de un hotel andaluz en Chimborazo. La investigación se basa principalmente en estudiar el desempeño de todos los empleados, y luego desarrollar una recomendación para la selección de personal. En el estudio se utilizaron métodos de encuesta y entrevista. La encuesta se puede aplicar a los colaboradores de la empresa y la encuesta a los jefes de departamento. La población y muestra fue igual, por ello la muestra se conformó por 37 empleados. En principio, se ha reconocido que, adoptando un modelo óptimo de gestión del talento y modelos aún más competentes, se mejorará el desempeño de los empleados de Hostelería

Andaluz y Asqui (2020) detallan cómo la variable gestión del talento está relacionada con el desempeño de una organización gubernamental. Durante la

ejecución de la tesis se logró describir y detallar las falencias de los recursos humanos que afectan directamente a la empresa en cuanto a la productividad y satisfacción laboral de todos los empleados. Cabe señalar que el estudio utilizó métodos descriptivos, explicativos y de campo¹⁴, para el proyecto no fue experimental. Se consideraron puestos de trabajo con el total de empleados de la empresa, es decir, se muestreó a toda la población. Según el análisis desarrollado por Asqui, se encuentra que la gestión del talento determina el desempeño laboral.

López (2017) realizó un estudio sobre “Gestión de la capacidad productiva y mejoramiento de la eficiencia en el Municipio Autónomo Descentralizado de Cevallos” en Ecuador, el propósito principal de este estudio fue desarrollar la capacidad de liderazgo en la gestión del talento para mejorar el desempeño de los empleados en la Región Autónoma Descentralizada de Cevallos. urbano. Es un campo de estudios cualitativos y cuantitativos, documentales y bibliográficos. La población es de 41 personas. Por ello llevaron a cabo una encuesta y entrevista, con el uso de un cuestionario como herramienta y guía para la entrevista. El investigador concluyó que la gestión del talento en el GAD de la ciudad del estado Cevallos no se corresponde con el crecimiento en la organización, por lo que es necesario elaborar un Manual de Gestión del Talento que mejore la eficacia de los empleados de la organización en este cargo.

Nivel nacional

Crisóstomo (2019) estudió el impacto de la gestión del talento en el desempeño del personal médico de un hospital de Huacho; Básicamente, lo mencionado anteriormente fue tomado y escrito para poder desarrollar y realizar la tesis, la cual será resumida a continuación. Al precisar el contenido, a través de la forma de redacción, se sabe que el trabajo de tesis tiene propósitos no empíricos, transversales y correlacionales. Según el plan de construcción y otros enumerados anteriormente, la organización tiene 35 empleados, por lo que estos datos se tomaron como muestra para el estudio. El cuestionario de encuesta realizado por la autora fue aplicado a 35 funcionarios del hospital, con el método de investigación se puede concluir que la gestión del recurso humano posee una gran influencia en la eficiencia laboral del personal del hospital. Se basa principalmente en la puntuación de correlación, que es $r:0,935$, lo que significa que la correlación positiva es muy alta.

Rojas y Vílchez (2018), Su objetivo fue determinar si existe una relación de la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados únicamente en organizaciones de servicios de salud. El enfoque del trabajo fue aplicado, cuantitativo a través de un diseño no experimental, y bajo un alcance correlacional. La investigación se realizó en un periodo, es decir en el mes de enero de 2018, participaron 50 compañeros, es decir la cantidad de estudiantes recolectados para la investigación. Además, para recabar los datos el método de estudio fue la observación, entrevistas e investigación, utilizando herramientas como cuestionarios, y fichas de observación, todos ellos validados por expertos. Se concluyó mediante cada resultado obtenido un $p:0.007$, ya que Existe una relación de la gestión de los recursos humanos y el desempeño de los empleados que laboran en la entidad de salud en estudio.

Valentín (2017) buscaron contribuir eficientemente en mejorar el desempeño laboral del personal de una red asistencial, se desarrolló el trabajo de investigación que se detallará, fundamentalmente por medio de una correcta y óptima gestión del talento humano, sobre todo al proceso de obtención y selección de los colaboradores, capacitación, diagnóstico del puesto de trabajo y las formas de incentivos a quienes desarrollan óptimamente sus tareas y funciones, todo esto a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la institución. Por ello considerando todo lo anterior, el objetivo del estudio fue que se determine cómo la gestión del talento afecta el desempeño de cada colaborador, por lo tanto, este estudio se realizó a nivel explicativo en forma de estudio transversal, no experimental, basado en lineamientos, adecuados para el análisis ambiental de cada variable por ello interfieren o manipulan en ocasiones y determinan sus intereses entre sí. Como resultado, creamos un cuestionario con un total de 161 colegas y les entregamos un cuestionario de dos variables. Posteriormente se prepararon tablas y gráficos para recopilar los resultados para una mejor interpretación y toma de decisiones. Se determinó que el impacto era alto.

Rafael (2022) en la tesis "Gestión del talento y su impacto en la productividad de los empleados de la ciudad de Morrope" para analizar el impacto de la gestión del talento en la productividad laboral. En cuanto a la metodología, se tuvo en cuenta el tipo de estudio de línea de base, el diseño descriptivo, el grado de correlación y una muestra de 120 trabajadores. El resultado mostro una

existente correlación positiva muy alta de cada variable ($\rho=0,94$, $\text{Sig.}=0,000$). En términos de escala, se puede observar que entre contratación y productividad laboral existe una correlación positiva muy alta ($\rho=0.95$, $\text{Sig.}=0.00$), capacitación y productividad laboral tienen una correlación positiva muy alta ($\rho= 0.9$; $\text{Sig.} = 0,000$), existe una correlación positiva muy alta entre la remuneración y el desempeño laboral ($\rho = 0,92$; $\text{Sig.} = 0,000$) y finalmente una correlación positiva muy alta entre las evaluaciones de los empleados y el resultado laboral ($\rho = 0,9$; $\text{Sig.} = 0,000$)

Yaurivilca y Rosales (2018), desarrollado en Pasco "investigando" la gestión del talento y el trabajo para los empleados y funcionarios de la provincia de Chupaca, Commune 2017 "para analizar las actividades de los procedimientos históricos. Se utiliza en el comportamiento y el desarrollo humano. Investigación básica, tipo de investigación, descripción y nivel de correlación, uso de transacciones o transacciones, la población propuesta es 195 empleados, con la selección de 130 empleados, los métodos utilizados es un análisis de pruebas y documentos y una herramienta utilizada. Documentos, los autores dicen que las variables se analizan con relaciones significativas, este resultado, atraído por información sobre talentos humanos, no creados bien y no usan el vapor. El plomo completo del personal, causando daños a la eficiencia laboral del trabajo del empleado asignado.

A nivel local

Manay (2019) con el trabajo en Perú estudia el comportamiento de cada variable: la gestión del talento humano y el clima organizacional, por lo que el desarrollo de un modelo que se centre en la gestión del talento humano mejorará la calidad de la Fundación Clima en el Centro Educativo Dell Aqua de Antonio Raimondi, ubicado en Lambayeque. región, se propuso como un objetivo común. Por tanto, se detalla el tipo y técnica desarrollada y el uso previsto de los instrumentos de medida; Fue un estudio no empírico porque no se manipularon variables, fue descriptivo e intencional. Técnicamente, estábamos trabajando con una encuesta y la herramienta que usamos fue un cuestionario. De acuerdo con los detalles de la muestra del estudio, esta incluyó a 72 empleados, es decir, se asumió una población total estadísticamente significativa para el estudio. En general, se encontró que la población de estudio alcanzó un nivel de clima organizacional en

gran parte bajo, respecto de lo cual se puede concluir que una propuesta compleja y estructurada permitiría, desde la gestión del talento adecuado, sensibilizar, implementar y evaluar los procedimientos, el personal está presente en las tareas, con el único propósito de mejorar la eficacia del personal que labora en una determinada institución educativa.

Calderón y Facho (2017) realizaron un estudio en el hotel Gloria Plaza de Chiclayo. Hasta ese momento, la investigación se ha centrado en la posibilidad que se desarrolle un modelo basado en la teoría de gestión del talento humano desarrollada por la competencia, con el fin que mejore la productividad del hotel en cuestión. El estado actual del hotel es diagnosticado y considerado bajo en términos de productividad de los empleados, por lo que es clara la necesidad de hacer recomendaciones sobre modelos de gestión basados en cada competencia. Debido al tipo de investigación proyectiva y la medida en que es integral, la estructura de la tesis ha sido mixta. Básicamente se ha desarrollado el método de investigación y el uso de cuestionarios como factores para recabar datos del área de estudio. Sobre esta base, los resultados pueden indicar que el desarrollo de un modelo eficaz de gestión del talento aumentará la productividad de los empleados. Se desarrolló la propuesta denominada Maxio Talento Humano 2.0, tomando como base 07 competencias del talento humano.

Cabrera (2019) desarrolló un estudio en Chiclayo titulado “Gestión del talento y su impacto en el desempeño de los empleados de la Dirección Regional de Salud de Lambayeque - 2019” para determinar qué tan fuerte es la relación entre las dos variables en estudio, un estudio de corte transversal. En una población descriptiva, no empírica conformada por trabajadores, 144 moderadores, métodos de investigación y herramientas de cuestionario. Se llegó a concluir de una existente correlación con cada variable de desempeño.

Estela (2018) diseñó un estudio en Chiclayo titulado “Gestión del talento humano en el desempeño de los empleados del municipio del distrito de José Leonardo Ortiz” para analizar el impacto de ambas variables estudio, tipo cuantitativo, nivel descriptivo, correlación, no experimental diseño, población 600, muestra pagada 148, métodos utilizados, encuesta, instrumento primario, cuestionario, autor sugieren que ambas variables de investigación están relacionadas.

Medina (2019) en su estudio tiene como objetivo que se proponga un modelo de gestión de recursos humanos como medio para lograr la permanencia del empleado en Ferretería & Industrias Jheyson SAC en Bagua Grande. Los resultados muestran que, según los empleados encuestados: el 83% de ellos cree que la empresa no valora su trabajo y les hace perder la motivación, y el 33%20 piensa que dejará la empresa por oportunidades laborales u otro salario. Por lo tanto, se puede concluir que el modelo de gestión presentado contribuirá a la programación, clasificación y formalización de cada proceso relacionados con la adecuada gestión de los empleados; Como resultado, se logrará una mayor motivación y eficiencia, lo que le permitirá retener a los empleados que tienen las habilidades de lograr cada objetivo propuesto.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo diagnosticar el desarrollo del análisis de gestión del talento humano en la empresa Motocorp de Chiclayo, 2022?

1.4. Aspectos teóricos

Las bases teórico-científicas están fundamentadas en la variable de investigación: gestión del talento humano.

1.4.1. Definición de la gestión del talento humano

Chiavenato (2017) define de la siguiente manera: la gestión del talento humano es el cimiento básico de una organización cuyo principal objetivo es brindar a sus colaboradores condiciones para crear un espacio sano y confortable para realizar sus actividades para la organización, mejorar sus competencias en todos los aspectos, la comunicación, las condiciones de trabajo, por lo tanto, aumentará la productividad y la productividad de la empresa. (Pg. 91)

A la vez, Dessler y Varela (2011) explica: “al capital humano referido al conocimiento, educación, capacitación, habilidades y experiencia de los empleados en la organización” (p. 9).

Alles (2006) la define como todo proceso relacionado con la gestión de recursos humanos a cada proceso que está íntimamente relacionado con cada actividad que realiza la organización desde sus inicios y hasta cuando despedir a una persona de la empresa.

1.4.1.1. Talento humano

Chiavenato (2011) describe el talento como aquel conjunto de dones que poseen las personas siendo este su espacio vital. Estos regalos son únicos y permiten que todos se destaquen en su entorno de trabajo. Por otro lado, se puede definir como aquel conjunto plasmado en una habilidad, conocimiento y actitud adquiridas que ayudan a operar con éxito y agregan valor a una organización.

Chiavenato (2011) argumenta que las personas talentosas en una organización se distinguen por cómo llevan a cabo las tareas asignadas, se desempeñan con éxito y sobresalen en el desarrollo diario.

Vallejo (2016) define que: las funciones principales del área de gestión del talento son convocar, seleccionar, capacitar, evaluar el trabajo, presentar, evaluar y monitorear a los empleados, y necesita conocer toda la información de los empleados para un procesamiento rápido. información para asegurar que las personas estén comprometidas con la organización 23 por sus resultados, reconocimiento y propósito a largo plazo (p. 16).

1.4.1.2. Importancia de la gestión del talento humano

López (2009) argumenta que la importancia de la gestión del talento humano en una organización se justifica porque las empresas necesitan implementar estrategias de incentivos y planes de capacitación para ayudar a sus empleados a alcanzar sus metas del más alto nivel de experiencia durante su vida. A la vez, la gestión del talento humano es muy crucial ya que las áreas se esfuerzan por garantizar que los empleados trabajen en el entorno de trabajo adecuado, guíen a los grupos de personas para que se comuniquen y se comuniquen de manera apropiada para lograr los objetivos de la organización.

Ibáñez (2011) sostiene que el potencial humano o esfuerzo humano es de gran importancia, debido a que la implementación de la estrategia en la empresa se basa principalmente en el potencial humano, más específicamente en la presencia de personas de empleados estables, y así se logrará el logro de las metas. ser facilitado. Cuesta (2015) afirma: "La importancia se le da hoy a la gestión de los recursos humanos en la medida en que se le considera la esencia de la dirección o gestión empresarial" (p. 36).

La gestión del talento humano es de gran importancia en la empresa, porque la persona aporta sus conocimientos, habilidades y capacidades a las operaciones de la empresa, y así alcanzar el éxito individual y organizacional. Además de aumentar la satisfacción laboral y aumentar la retención de los empleados, es necesario garantizar que los empleados estén comprometidos con el negocio, para que laboren juntos hacia un objetivo compartido.

1.4.1.3. Características de la gestión del talento humano.

Moza y Rojas (2019) afirman: “La adecuada planificación de los recursos humanos, el análisis de la situación global incluye varios parámetros básicos: las necesidades de personal, la nómina actual de los empleados, el inventario de su inventario, incluyendo sus habilidades y competencias, así como las últimas corporaciones” (p.18).

Por su parte,

Calderón (2018) fundamenta su carácter en lo siguiente: “Se propone una planificación para definir los pasos a seguir, el tiempo estimado y el costo del estudio” (p. 36).

1.4.1.4. Objetivos de la gestión del talento humano

Se deba a que crea una gran visión de progreso. Trabajando con personas de diferentes orígenes y habilidades, todos contribuyen y nacen grandes ideas en equipo. Por eso, como todo proyecto, la Gestión del Talento Humano también tiene metas esperadas. Cada persona son el principal recurso organizacional; por lo tanto, necesita ser más competente y preocuparse por sus empleados. Las organizaciones exitosas entienden que solo pueden crecer, prosperar y mantener la continuidad si pueden optimizar el retorno de la inversión de todos los socios, especialmente los empleados. (Chiavenato, 2012, pág. 9)

Según Chiavenato (2012, pp. 10–11), la gestión del talento tiene 7 objetivos: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión. La eficacia de la empresa se refleja al conseguir el resultado final. Ya sea producción o servicio. Y, por supuesto, cuanto más se acerca una empresa a su misión prevista, más enfatiza el propósito de su visión. Asegurar la competitividad de la organización. Se

ha observado que cuanto más competitiva es una empresa, más se promocionará cuando intente brindar un mejor servicio.

La competitividad de las empresas será considerada por muchos factores, como la producción, la infraestructura, el mobiliario, el orden en los materiales, etc. Pero, sobre todo, son las personas que trabajan en él. Afirman que la empresa es competente porque es su responsabilidad asegurarse de que todo salga bien. Dotar a la empresa de trabajadores bien motivados y formados, siendo este tal vez el principal objetivo empresarial, ya que manejan los activos más valiosos de las empresas, conocidas como personas. En el proceso de reclutamiento, selección y socialización, la empresa debe sentirse “uno de ellos” para estar lista para hacer un buen trabajo, estando siempre motivada y lista para apoyar.

1.4.1.5. Proceso de la gestión del talento humano

Chiavenato (2011) propone los siguientes procesos de la gestión del talento humano

A. Admisión de personas

El proceso de contratación se refiere a las actividades realizadas por la empresa en el campo de la selección y contratación de nuevo personal dentro de la empresa. Incluye desde cada actividad y estrategia que le permitan a la empresa elegir a los individuos más idóneos e idóneas según el perfil de puesto que tiene la empresa en su estructura organizacional. Por ello el proceso de admisión incluye los diversos pasos:

A.1. Reclutamiento de personas.

Argumenta que el reclutamiento se refiere a las actividades y procesos llevados a cabo por una empresa con el fin de seleccionar candidatos potencialmente idóneos para cumplir con los requisitos de los puestos en la empresa. Incluye cada actividad y proceso que permite una selección objetiva y óptima de cada candidato. Por ello, los procesos de reclutamiento garantizan que la empresa reclute el número correcto de candidatos que participarán en el proceso de reclutamiento y contratación.

La contratación es el acto de reunir a determinadas personas para participar en una convocatoria de empresa. Alles (2010) argumenta que el proceso de

reclutamiento comienza dentro de la organización, es decir, cuando hay una vacante o puesto, la empresa debe buscar candidatos calificados para las vacantes. A falta de un candidato según el perfil requerido, la organización deberá iniciar el proceso de contratación externa desde la publicidad en los diarios con mayor circulación del ámbito.

A.2. Admisión de personal

Alles (2010) El reclutamiento es una actividad previa al empleo que involucra pruebas y procesos pre- psicológicos para asegurar que se reclute a la persona ideal para la empresa. La selección consiste en recopilar información sobre cada característica del candidato, siendo de gran magnitud para las organizaciones puedan asegurar a los candidatos en el proceso de reclutamiento y que cumplan con cada característica y requisito del cargo.

B. Aplicación de personas

La recepción de personal es una siguiente etapa del proceso de reclutamiento, está orientado a los nuevos empleados acerca de las funciones, tareas y procesos que deben cumplir para desempeñar de manera efectiva el trabajo asignado. Incluyendo una fase de saludo y presentación de cada empleado de la empresa. Por ello, esta es una de las etapas en que se informa al nuevo colaborador sobre el tipo de cultura organizacional, delineando la misión y visión organizacional, indicando cada nivel organizacional, líneas de comunicación y autoridad, y demuestra las políticas y reglas de trabajo a ser seguidas y el cumplimiento organizacional. Por ello, esta aplicación contiene:

B.1. El diseño de cargos

Consiste en un conjunto descrito como actividad o procedimiento, cuyo objetivo es definir las características y requisitos que debe cumplir un puesto o cargo. En este ejercicio, usted identificará:

Las tareas y actividades son desarrolladas por los empleados. Formas y medios de realizar cada actividad y función de los empleados.

Estructura de gobierno y reporte directo. Normas técnicas específicas y competencia profesional.

C. Compensación de personas

Incluye toda actividad necesaria que permite que se logre motivar y satisfacer cada necesidad personal del empleado. La actividad de motivación externa incluye la remuneración, beneficios y prestaciones.

C.1. Remuneración.

Dessler (2009) argumenta que las recompensas son todas las formas de pago en efectivo u otras formas de recompensa directamente relacionadas con el esfuerzo del empleado.

Todos los empleados son remunerados mensual, quincenal, semanal o diariamente por los servicios y trabajos que realizan para la empresa. El premio consta de 3 elementos: El salario base, basado en el salario mínimo vital, el pago de incentivos, variable y ligado al desempeño laboral y los beneficios, es un salario intermedio y se basa en el tipo de contrato que tiene con la empresa.

C.2. Programa de incentivos.

Dessler (2009) indica que los programas de incentivos se caracterizan por un conjunto de acciones y estrategias encaminadas a incrementar la motivación y satisfacción laboral de los empleados de la empresa.

Los programas de incentivos se basan en medidas de compensación no monetarias como el seguro, vacaciones, cursos de especialización, descuentos y más. Otro objetivo de los programas es que el empleado logre permanecer más tiempo en la organización, logrando un alto nivel de retención del talento.

D. Desarrollo de personas

Alles (2010) sostiene que el proceso de desarrollo humano incluye actividades necesarias para que los empleados de una organización adquieran nuevos conocimientos, habilidades y destrezas en las actividades profesionales diarias. Estos incluyen proporcionar información que es esencial para el desarrollo de cada

función organizacional. Por ello, el desarrollar personas permite a los empleados lograr los requisitos necesarios para que prosperen a nivel organizacional.

D.1. Capacitación de personal.

Chiavenato (2006) plantea que el aprendizaje es un conjunto de procesos educativos que tienen lugar en una organización, mediante el cual los empleados adquieren nuevos conocimientos que les ayudan a aumentar la eficiencia y productividad en el trabajo. Esta experiencia de aprendizaje permite realizar cambios duraderos para mejorar su productividad o eficiencia.

La formación de los empleados tiene el siguiente objetivo: Promover y adquirir nuevos conocimientos de los empleados de la organización. Actualiza sus procesos comerciales actuales para encontrar el rendimiento de la empresa. Incrementa el nivel de satisfacción de los clientes externos e internos. Desarrollar habilidades profesionales que le permitan alcanzar sus objetivos.

E. Mantenimiento de personas.

Chiavenato (2006) sostiene que el servicio humano incluye todas las acciones necesarias que una organización debe realizar para lograr la máxima satisfacción de los empleados, calidad de vida y nivel de compromiso con su trabajo, asegurando así un sentido de lealtad. en relación con la organización. Esta actividad comprende lo relacionado con asegurar cada condición ergonómica, física, psicológica, compensatoria y social, que logre un alto grado de lealtad entre los empleados. Hoy en día, las organizaciones no solo deben enfocarse por atraer empleados altamente calificados, sino también debe promover cada actividad que permita retener el talento organizacional.

E.1. Relaciones adecuadas con los empleados

Chiavenato (2006) sostiene que las empresas deben promover acciones y políticas para que la relación entre los empleados sea adecuada y saludable, creando un ambiente de trabajo óptimo para alcanzar las metas de la organización. Para disfrutar de una relación adecuada con el empleado, la empresa debe considerar: Comunicación asertiva Canales de comunicación ascendentes y descendentes Manejar conflictos entre departamentos Estilo de liderazgo apropiado

E.2. Higiene Laboral

Chiavenato (2006) sostiene que la salud ocupacional está relacionada con las condiciones físicas que brinda la empresa para desempeñar el trabajo diario en la organización. Esto se debe al material de los muebles, el ruido, la ergonomía, la luz ambiental, la atmósfera, los equipos de trabajo interactuando con el trabajador. Un ambiente saludable lograr que los colaboradores de la empresa desarrollar un trabajo productivo y saludable, asegurando que las metas de la organización se alcancen de la mejor manera posible.

F. Evaluación de personas.

Chiavenato (2006) sostiene que el proceso de evaluación humana es la medición del desempeño humano frente a un estándar de referencia para recibir retroalimentación sobre las formas y modos en que los empleados realizan sus actividades. La evaluación de los individuos se realiza en el transcurso de las operaciones de la empresa y esta caracterizado por realizarse mediante procesos de supervisión a cargo del gerente directo de la empresa.

1.5. Objetivos:

Objetivo general:

- Diagnosticar el desarrollo del Análisis de la Gestión del Talento Humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2022.

Objetivos específicos:

- Analizar la percepción de la dimensión de admisión de personas de la gestión del talento humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2023.
- Analizar la percepción de la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2023.
- Analizar la percepción de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2023.
- Analizar la percepción de la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2023.
- Analizar la percepción de la dimensión monitoreo de personas de la gestión del talento humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2023.

1.6. Hipótesis

El desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la Empresa Motocorp de Chiclayo presenta deficiencias que deben ser atendidas a través de nuevos principios de gestión.

1.7. Justificación

Social. -

“La justificación social generalmente ocurre cuando el propósito de la investigación es abordar varios problemas sociales que a menudo afectan a un grupo social. (Ñaupas, et al., 2013, p. 126). Este estudio se centrará en mejorar analizando la gestión del talento.

Teórica

En el caso de Ñaupas et al (2013), se debe enfatizar la importancia de utilizar teorías probadas internacionalmente. El estudio tiene en cuenta teorías que tienen muchas opiniones en la literatura científica mundial. Los antecedentes teóricos y de investigación permitirán que el trabajo futuro comprenda mejor las variables bajo consideración.

Metodológica

Los autores de Ñaupas et. al (2013) afirma que, desde un punto de vista metodológico, la investigación debe utilizar los métodos necesarios para sacar conclusiones en función de la naturaleza de las variables. El trabajo utilizó una diversas fuentes y un método deductivo para sacar conclusiones específicas basadas en teorías generales. En este sentido, la precisión de la investigación radica en la herramienta desarrollada, propuesta a través del método de investigación y el uso de fundamentos teóricos.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es cuantitativo con diseño descriptivo.

2.1.2. Diseño de la Investigación

La investigación es cuantitativa porque se basa en estadísticas y porcentajes obtenidos a través de herramientas de recolección de datos. El estudio utiliza métodos de investigación descriptivos para describir las características de las variables investigadas, determinar su nivel y determinar los factores que lo afectan. Al respecto, Hernández, et al. (2010) señalan que la investigación descriptiva describe eventos y situaciones que representan una realidad problemática. El esquema se ve así:

El diseño del estudio utilizado no es experimental ya que el estudio no manipulará las variables y se lleva a cabo dentro del mismo marco de tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “se asume que “en la investigación no empírica se observan fenómenos que ocurren en su medio natural para su posterior análisis”. (p. 378)

M: Muestra

M → **O**

O: Observación

2.2. Población y muestra

- **Población**

Respecto a Ñaupás, et al. (2011) plantean que una población es un conjunto de elementos dentro del ámbito espacial y geográfico de una variable de investigación. La población está compuesta por empleados y un gerente. Solo 50 personas.

- **Muestra**

Para Ñaupas et al. (2011) una muestra es un pequeño subconjunto de ítems que son representativos de la población en estudio. Dado que la población es pequeña, es conveniente tomar como muestra a toda la población. Se ha tenido en cuenta la siguiente información:

Tabla 1

Población y Muestra

Población	50 trabajadores	100%
Muestra	50 trabajadores	100%

2.3. Variable:

- **Variable:** La gestión del talento humano-

La teoría de la gestión de personas de Bouza y Reyes (2019) se basa en que toda manifestación de la convergencia de agentes en aras de la producción (en el sentido más amplio de la palabra) requiere de un proceso de arreglos organizativos y sociales. En estas condiciones, una organización es cualquier actividad, independientemente de sus objetivos, que las personas establezcan en la sociedad.

2.4. Operacionalización de la variable:

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	TÉCNICA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Admisión De Personas	Reclutamiento	Ordinal Bajo la escala Likert	ENCUESTA
		Selección del personal		
		Orientación de personas		
	Compensación De Personas	Diseño de cargos		
		Remuneraciones		
		Beneficios y servicios		
	Desarrollo De Personas	Nivel de capacitación		
		Programas de cambio.		
	Mantenimiento De Personas	Relación con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida.		
	Evaluación De De Personas	Evaluación del desempeño		
Liderazgo				

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Debido al enfoque cuantitativo, se utilizó una encuesta como método de recolección de datos. Las encuestas son un método que forma parte de la investigación cuantitativa y permite organizar los datos numéricamente mediante tablas y figuras. Además, la encuesta permite construir métodos de prueba basados en mediciones de la variable gestión del talento humano - (Del Cid, et al., 2007, p.105

Instrumentos de recolección de datos:

Los cuestionarios son una herramienta de investigación natural y típicamente consisten en una serie de preguntas ordenadas por la escala de la variable (Malhotra, 2008, p. 88). Para la recogida de datos se utilizó un cuestionario compuesto por 14 preguntas cerradas con escala tipo Likert. Los primeros cuatro miden la aceptación de las personas, los puntajes 5 y 6 miden los parámetros de aplicación de las personas, los puntajes 7 y 8 miden la compensación de las personas, los puntajes 9, 10 y 11 miden los parámetros de desarrollo humano de las personas, los puntajes 12 y 13 miden las personas. La conservación y el decimocuarto lugar miden la evaluación de las personas.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

Se presenta cada resultado obtenido según la aplicación de la encuesta de 50 trabajadores de la empresa “Motocorp”, incluida la opinión del gerente.

3.1.1. Percepción de la primera dimensión: Admisión de personas.

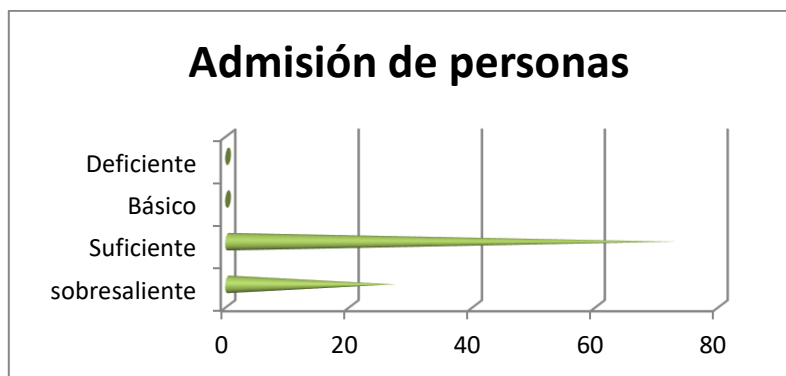
Tabla 3

Percepción de los colaboradores con respecto a la primera dimensión.

Admisión de personas				
Valoración Cuantitativa	Valoración Cualitativa	F	%	
16-20 puntos	Sobresaliente	20	27	
11-15 puntos	Suficiente	30	73	
6-10 puntos	Básico	0	0	
1-5 puntos	Deficiente	0	0	
Total		50	100	

Figura 1

Percepción de los colaboradores con respecto a la primera dimensión.



1. **Nota:** La mayoría de los trabajadores asumen que, Con respecto al proceso de admisión de las personas el 27% indica que se encuentra en un nivel sobresaliente y un 73% lo describe como suficiente, por ello se puede indicar que la Gestión del Talento Humano, que hace referencia a la Admisión de personas, ya sea reclutamiento de personal o selección del personal se encuentra en un nivel sobre saliente y suficiente.

3.1.2. Percepción de la segunda dimensión: Compensación de personas.

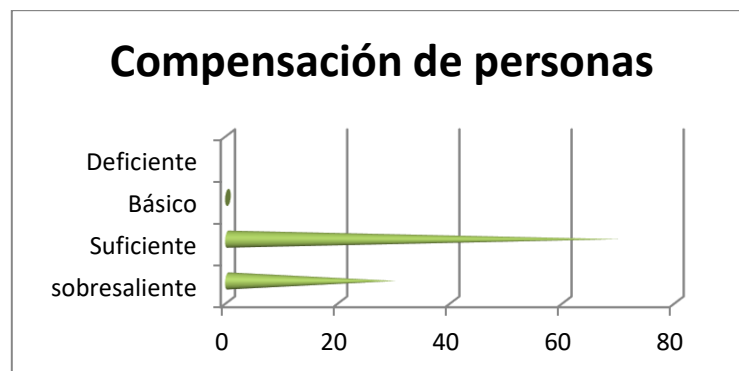
Tabla 4

Percepción de los trabajadores con respecto a la segunda dimensión

Compensación de personas			
Valoración Cuantitativa	Valoración Cualitativa	F	%
16-20 puntos	Sobresaliente	14	30
11-15 puntos	Suficiente	36	70
6-10 puntos	Básico	0	0
1-5 puntos	Deficiente	0	0
Total		50	100

Figura 2

Percepción de los trabajadores con respecto a la segunda dimensión



Nota: La compensación de personas tiene que ver con los beneficios de la empresa para con el empleado. El 30% de los trabajadores opinan que esta dimensión compensaciones se encuentra en un nivel sobresaliente con un 70%. Finalmente, estableciendo que, en este proceso de la Gestión del talento humano, la compensación de personas se ve influenciada por aspectos económicos y sociales en la empresa, aspectos que impiden un buen desarrollo de esta dimensión. Conocimiento y experiencia.

3.1.3. Percepción de la tercera dimensión: Desarrollo de personas

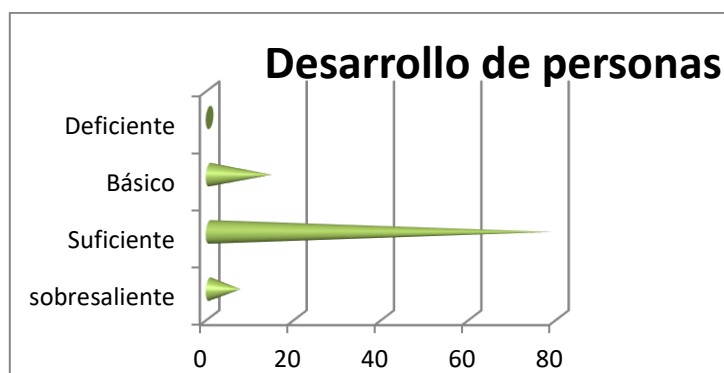
Tabla 5

Percepción de los trabajadores con respecto a la tercera dimensión

Desarrollo de personas			
Valoración Cuantitativa	Valoración Cualitativa	F	%
16-20 puntos	Sobresaliente	5	7
11-15 puntos	Suficiente	35	79
6-10 puntos	Básico	10	14
1-5 puntos	Deficiente	0	0
Total		50	100

Figura 3

Percepción de los trabajadores con respecto a la tercera dimensión



Nota: El desarrollo de personas se entiende por la asimilación, introducción y promoción del personal en la empresa. En relación a la dimensión desarrollo de personas un 7% lo describe con un nivel sobresaliente, un 79% con un nivel suficiente, y finalmente un 14% lo describe con un nivel básico. En este proceso la empresa si bien debe tratar de capacitar a las personas, fortalecer sus capacidades, pero se ha visto que hay deficiencias entorno a ello, lo que impide que la gestión del talento humano se dé adecuadamente. En este proceso la empresa si bien debe tratar de capacitar a las personas, fortalecer sus capacidades, pero se ha visto que hay deficiencias entorno a ello, lo que impide que la gestión del talento humano se dé adecuadamente.

3.1.4. Percepción de la cuarta dimensión: Mantenimiento de personas

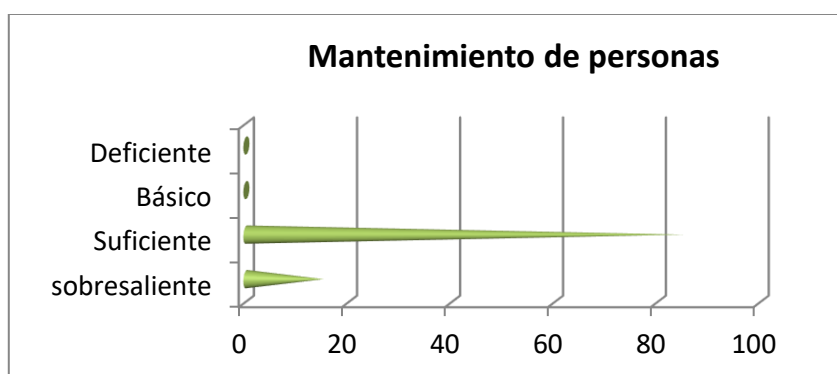
Tabla 6

Percepción de los trabajadores con respecto a la cuarta dimensión

Mantenimiento de personas			
Valoración Cuantitativa	Valoración Cualitativa	F	%
16-20 puntos	Sobresaliente	3	15
11-15 puntos	Suficiente	47	85
6-10 puntos	Básico	0	0
1-5 puntos	Deficiente	0	0
Total		50	100

Figura 4

Percepción de los trabajadores con respecto a la cuarta dimensión



Nota: El mantenimiento de persona hace alusión a qué la empresa por retener a su personal. En referencia a la dimensión mantenimiento de personas, el 15% lo describe como sobresaliente, y finalmente un 85% lo describe como suficiente. Según la aplicación de la encuesta, los colaboradores opinaron que a la empresa le hace falta desarrollar mejor el proceso de mantenimiento de personas, puesto que se limita sólo a algunos aspectos como buen trato, pago justo, etc, pero realmente existen otras necesidades importantes dentro de este proceso. Según la aplicación de la encuesta, los colaboradores opinaron que a la empresa le hace falta desarrollar mejor el proceso de mantenimiento de personas, puesto que se limita sólo a algunos aspectos como buen trato, pago justo, etc, pero realmente existen otras necesidades importantes dentro de este proceso.

3.1.5. Percepción de la quinta dimensión: Monitoreo de personas

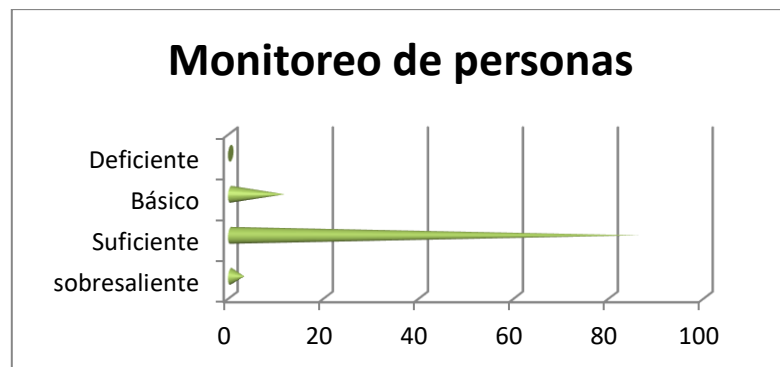
Tabla 7

Percepción de los trabajadores con respecto a la quinta dimensión

Monitoreo de personas			
Valoración Cuantitativa	Valoración Cualitativa	F	%
16-20 puntos	Sobresaliente	5	7
11-15 puntos	Suficiente	30	57
6-10 puntos	Básico	15	36
1-5 puntos	Deficiente	0	0
Total		50	100

Figura 5

Percepción de los trabajadores con respecto a la quinta dimensión



Nota: En referencia a la dimensión monitoreo de personas el 7% lo describe con un nivel sobresaliente, un 57% como suficiente y un 36% con un nivel básico. Por ello las empresas monitorear constantemente a los trabajadores permitiendo que elaboren su actividad a plenitud.

3.1.6. Percepción de la Variable

Objetivo General: Diagnosticar el desarrollo del Análisis de la Gestión del Talento Humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2022

Tabla 8

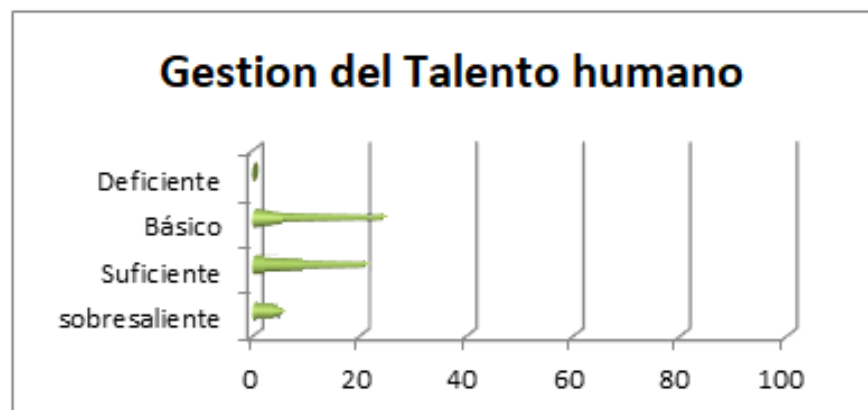
Variable Gestión del Talento Humano

	n	%
Sobresaliente	5	10%
Suficiente	20	40%
Básico	25	50%
Deficiente	0	0%
Total	50	100%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Motocorp 2022

Figura 6

Variable Gestión de talento humano



En la tabla 6 muestra que el 30% de los trabajadores opinan que esta dimensión compensaciones se encuentra en un nivel sobresaliente con un 30%. Finalmente, un 36% lo describe que está en un nivel suficiente, estableciendo que, en este proceso de la Gestión del talento humano, la compensación de personas se ve influenciada por aspectos económicos y sociales en la empresa, aspectos que impiden un buen desarrollo de esta dimensión. Conocimiento y experiencia.

IV. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general, se estableció que la mayor parte de los trabajadores 25% manifiesta que existe un nivel básico, asimismo, un 20% manifiesta que es suficiente, finalmente un 5% lo describe como sobresaliente. Según estos datos se evidencia que la empresa tiene que mejorar en algunos aspectos de la gestión del talento humano, tales como escuchar más a los trabajadores haciéndolos participes de la toma de decisiones, brindando capacitaciones para que los trabajadores se puedan desarrollar personal y profesionalmente. El estudio se contrasto con Yaurivilca y Rosales (2018), desarrollado en Pasco "investigando" la gestión del talento y el trabajo para los empleados y funcionarios, para analizar las actividades de los procedimientos del área de gestión del talento humano. Los autores indican que la variable gestión del talento humano es una de las áreas claves dentro de la organización, por lo tanto, la entidad en estudio debe mejorar sus procedimientos lo que permitirá garantizar una efectiva gestión y por ende mejores resultados organizacionales.

En referencia al primer objetivo específico, la mayoría de los trabajadores asumen que, con respecto al proceso de admisión de las personas como reclutamiento y selección, la empresa se encuentra más en un nivel suficiente que sobresaliente, siendo así un total del 73% de los trabajadores. Según como se observa en el cuadro el 73% de los colaboradores opinan que la primera dimensión de la Gestión del Talento Humano, que hace referencia a la Admisión de personas, ya sea reclutamiento de personal o selección del personal se encuentra en un nivel suficiente del desarrollo la primera dimensión, y el 27% opinan se encuentra en un nivel sobresaliente en cuanto a esta primera dimensión, Admisión de personas. El estudio se contrasto con el estudio de Chiavenato (2011) quien indica que el proceso de selección es de gran importancia para las empresas ya que asegura que los candidatos en el proceso de reclutamiento cumplan con las características y requisitos del puesto.

En referencia al segundo objetivo específico, la compensación de personas tiene que ver con los beneficios de la empresa para con el empleado. Como se ve en la figura, el 70% de los trabajadores opinan que esta dimensión en la empresa se encuentra en un nivel suficiente y unos 30% manifiesta que se encuentra en un nivel sobresaliente. Esto nos da a entender que existe más personal disconforme

con los beneficios, en este caso con la compensación del personal. Según como se observa en el cuadro el 70% de los colaboradores opinan que se encuentran en un nivel suficiente del desarrollo la segunda dimensión, y el 30% opinan que encuentran en un nivel sobresaliente en cuanto a esta segunda dimensión: Compensación de personas. Y es que, en este proceso de la Gestión del talento humano, la compensación de personas se ve influenciada por aspectos económicos y sociales en la empresa, aspectos que impiden un buen desarrollo de esta dimensión. Conocimiento y experiencia. El estudio se contrasto con el estudio de Chiavenato (2011) quien indica que la compensación de personas consiste en todas las actividades necesarias que permiten lograr motivación y satisfacción de las necesidades personales de los colaboradores. Las actividades de motivación externa incluyen remuneraciones, beneficios y prestaciones.

En referencia al tercer objetivo específico, el desarrollo de personas se entiende por la asimilación, introducción y promoción del personal en la empresa. Con respecto a ello, existe un porcentaje del 14% que manifiestan que la empresa se encuentra en nivel básico con respecto a esta dimensión, un 79% en un nivel suficiente y un 7% en un nivel sobresaliente. Según como se observa en el cuadro el 79% de los colaboradores opinan que el desarrollo de este proceso se encuentra en un nivel suficiente del desarrollo de la tercera dimensión, además sólo el 7% opinan que se encuentra en un nivel sobresaliente en cuanto a esta dimensión y un 10 % mencionan que se encuentra en un nivel básico, en cuanto al Desarrollo de personas. En este proceso la empresa si bien debe tratar de capacitar a las personas, fortalecer sus capacidades, pero se ha visto que hay deficiencias entorno a ello, lo que impide que la gestión del talento humano se dé adecuadamente. **El estudio se contrasto con** Alles (2010) quien describe al desarrollo de personas como el proceso de desarrollo humano incluye actividades necesarias para que los empleados de una organización adquieran nuevos conocimientos, habilidades y destrezas en las actividades profesionales diarias. Estos incluyen proporcionar información que es esencial e importante para el desarrollo de las funciones organizacionales. El desarrollo de personas permite a los empleados lograr los requisitos necesarios para que las personas prosperen en los niveles organizacionales.

En referencia al cuarto objetivo específico, el 85% de los colaboradores

manifiesta que la empresa en cuanto a esta dimensión se encuentra en un nivel suficiente, mientras que un 15% manifiesta que se encuentra en un nivel sobresaliente. Según como se observa en el cuadro el 85% de los Colaboradores opinan que se encuentran en un nivel suficiente del desarrollo la cuarta dimensión y sólo el 15% opinan que encuentran en un nivel sobresaliente en cuanto a esta cuarta dimensión, Mantenimiento de personas. Según la aplicación de la encuesta, los colaboradores opinaron que a la empresa le hace falta desarrollar mejor el proceso de mantenimiento de personas, puesto que se limita sólo a algunos aspectos como buen trato, pago justo, etc, pero realmente existen otras necesidades importantes dentro de este proceso.

El estudio se contrasto con el estudio de Chiavenato (2006), quien describe al mantenimiento de personas como aquella actividad que comprende todo lo relacionado con asegurar las condiciones ergonómicas, físicas, psicológicas, compensatorias y sociales para lograr un alto grado de lealtad entre los empleados de la empresa. Hoy en día, las empresas no solo deben preocuparse por atraer empleados altamente calificados, sino que también deben promover actividades que permitan retener el talento dentro de la organización.

En referencia al quinto objetivo específico, se tiene que el 36% de los trabajadores opinan que, en cuanto a esta dimensión, la empresa se encuentra en un nivel básico, el 57% en un nivel suficiente y un 7% en un nivel sobresaliente. Según como se observa en el cuadro el 57% de los colaboradores opinan la empresa en cuanto al monitoereo del personal se encuentra en un nivel suficiente del desarrollo de la quinta dimensión, además sólo el 7% opinan que se encuentra en un nivel sobresaliente en cuanto al desarrollo de esta dimensión y un 36 % mencionan que se encuentra en un nivel básico, en cuanto al Monitoreo de personas. El estudio se contrasto con el autor Chiavenato (2006), quien describe que el monitoreo o evaluación de personas es la medición del desempeño humano frente a un estándar de referencia para recibir retroalimentación sobre las formas y modos en que los empleados realizan sus actividades. La evaluación de las personas se realiza en el transcurso de las operaciones de la empresa y se caracteriza por realizarse a través de procesos de supervisión a cargo del gerente directo de la empresa.

V. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general, al analizar la variable gestión del talento humano, la mayoría de los trabajadores 50% manifiesta que existe un nivel básico, asimismo, un 40% manifiesta que es suficiente, finalmente un 10% lo describe como sobresaliente. Según estos datos se evidencia que la empresa tiene que mejorar en algunos aspectos de la gestión del talento humano, tales como escuchar más a los trabajadores haciéndolos partícipes de la toma de decisiones, brindando capacitaciones para que los trabajadores se puedan desarrollar personal y profesionalmente.
2. Con respecto al proceso de admisión de las personas el 27% indica que se encuentra en un nivel sobresaliente y un 73% lo describe como suficiente, por ello se puede indicar que la Gestión del Talento Humano, que hace referencia a la Admisión de personas, ya sea reclutamiento de personal o selección del personal se encuentra en un nivel sobresaliente y suficiente.
3. El 30% de los trabajadores opinan que esta dimensión compensaciones se encuentra en un nivel sobresaliente con un 70%. Finalmente, estableciendo que, en este proceso de la Gestión del talento humano, la compensación de personas se ve influenciada por aspectos económicos y sociales en la empresa, aspectos que impiden un buen desarrollo de esta dimensión. Conocimiento y experiencia.
4. En relación a la dimensión desarrollo de personas un 7% lo describe con un nivel sobresaliente, un 79% con un nivel suficiente, y finalmente un 14% lo describe con un nivel básico. En este proceso la empresa si bien debe tratar de capacitar a las personas, fortalecer sus capacidades, pero se ha visto que hay deficiencias entorno a ello, lo que impide que la gestión del talento humano se dé adecuadamente.
5. En referencia a la dimensión mantenimiento de personas, el 15% lo describe como sobresaliente, y finalmente un 85% lo describe como suficiente. Según la aplicación de la encuesta, los colaboradores opinaron que a la empresa le hace falta desarrollar mejor el proceso de mantenimiento de personas,

puesto que se limita sólo a algunos aspectos como buen trato, pago justo, etc, pero realmente existen otras necesidades importantes dentro de este proceso.

6. Finalmente, en referencia a la dimension monitoreo de personas el 7% lo describe con un nivel sobresaliente, un 57% como suficiente y un 36% con un nivel básico. Por ello las empresas monitorear constantemente a los trabajadores permitiendo que elaboren su actividad a plenitud.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2010); Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias; Buenos Aires – Argentina. Nueva edición Granica S.A.
- Arana, B. (2018). Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. (Tesis de Pregrado). “Universidad Técnica de Babahoyo” Ecuador. Recuperada de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/4899/1/-E-UTB-FAFI-INGCOM000272.pdf>
- Asqui, V. (2020). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa pública municipal mercado de productores san pedro de RIOBAMBA EP-EMMPA. Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7099/1/TESIS%20FINAL%20DE%20FINITIVA%20VIVIANA%20ASQU-ING-COM.pdf>
- Bendezu, K (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Cabrera, W. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019. (Tesis de Posgrado). “Universidad César Vallejo” Perú. Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56299/Cabrera_HWSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, J. (2018). Propuesta de una política de desarrollo del talento humano para la mejora de la calidad del servicio en una muestra de hoteles de 3 y 5 estrellas en Lima y Huánuco. Investigación Valdizana, 12(2), 105– 113. <https://doi.org/10.33554/riv.12.2.145>
- Cuesta, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, Colombia: Macro.
- Chiavenato, H. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: CAMPUS.
- Chiavenato, I. (2006). Gestión del talento humano. México. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (10ª ed.). McGraw-Hill.

- Del Castillo Méndez A. (2017). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Lima, Perú. Diccionario de la Real Academia Española. Consultado el 26 de marzo de 2020. <https://www.rae.es/>
- Deloitte. (2018, junio). Gestión de recursos humanos en américa latina. compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la región. Deloitte <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/humancapital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf> Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos (5ª ed.). Pearson.
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. Edición 11, Editorial Pearson educación. México D: F:
- Díaz D. & Delgado L. (2014): "*Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socioformación.*" 2014. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- El Economista (2019) El trabajo por incentivos mejora la productividad de las empresas.. (Tesis de licenciatura) Recuperado de: <http://www.economista.es/emprendedorespymes/noticias/6718622/05/15/El-trabajo-por-incentivos-mejora-laproductividad-de-las-empresas.html>
- Gil, F. (2017). Empresas Peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué? Gestión. (26 abril 2017). Recuperado de: <http://gestion.pe/empleomanagement/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que2188291>
- Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) Metodología de La Investigación 5ta Edición. McGraw Hill. México
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5º Edición). México D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A
- Ibáñez, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Lima, Perú: San Marcos.
- López, C. (2009). Sistema de gestión de calidad. México D.F.
- López, M. (2017). Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón

- Cevallos. Tesis de licenciatura. Universidad regional autónoma de los andes “uniandes”. Ecuador.
- Medina A. (2019). Modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la ferretería & industrias jheyson s.a.c. en la ciudad de Bagua grande – 2018. (Tesis de Grado). De la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas en Bagua Grande.
- Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Mestanza Y. (2018). La Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Privadas. <https://n9.cl/1xsn>
- Moza, D. y Rojas, R. (2019). Gestión de talento Humano y su influencia en el desempeño [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Las Américas] Repositorio Institucional Ulas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/801>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Organización Mundial de la Salud (2020, mayo). Consideraciones para las medidas de salud pública relativas a las escuelas en el contexto de la COVID-19. OMS https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332107/WHO-2019-nCoVAdjusting_PH_measures-Schools-20
- Rafael, D. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mórrope [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78483/Rafael_RD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santacruz, F. G. (2019). Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/3804/1/franciscojaviersantacruzvillegas.2011.pdf>

- Sarmiento, J. (2017). Relación de la gestión del talento y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central del Ecuador [Tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Institucional EPN. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Riobamba, Ecuador: Editorial: La caracola editores (Aval ESPOCH). <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gerenciación%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ENCUESTA DIRIGIDA AL GERENTE Y A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “MOTOCORP” DE CHICLAYO, 2023

Objetivo: Diagnosticar el nivel de desarrollo de los procesos de la Gestión del Talento Humano del Gerente en la Empresa “Motocorp” - Chiclayo.

Lee detenidamente y marca la valoración (SÓLO UNA) que creas conveniente, teniendo en cuenta que:

- **5:** Cumple con los requerimientos del indicador.
- **4:** Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.
- **3:** Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador
- **2:** No cumple
- **1:** Desconozco.

I. Datos informativos:

- **Sexo:**

Masculino

Femenino

- **Cargo:**

Gerente

Trabajador o colaborador

II. Acerca de la Gestión del Talento Humano del Gerente.

Nº	ITEMS	VALORACION				
		5	4	3	2	1
1	Tiene en cuenta el perfil del cargo previsto antes de reclutar al personal.					

2	Tiene en cuenta las ventajas y desventajas que surgirán al momento de reclutar el personal.					
3	Realiza la reasignación de puestos basándose en las necesidades de la empresa.					
4	Define el perfil del trabajador antes de reclutar al personal.					
5	Define las oportunidades de trabajo que posee la escuela.					
6	Hace uso de las modalidades de reclutamiento interno (tales como transferencia de cargos, ascensos, etc.)					
7	Posee instrumentos validados y fundamentados para el proceso de selección del personal.					
8	Las entrevistas son coherentes y eficientes.					
9	El análisis de la documentación se realiza objetivamente.					
10	Socializa a los nuevos trabajadores la cultura organizacional de la empresa y sus diferentes niveles.					
11	Muestra buen trato al momento de socializar con el nuevo trabajador.					
12	Describe clara y abiertamente las actividades a realizar por el nuevo trabajador.					

13	Realiza la retroalimentación adecuada al desempeño del nuevo empleado.					
14	Tiene en cuenta las capacidades de sus trabajadores para dividir el trabajo.					
15	Divide el trabajo con justicia y honestidad.					
16	Es discreto en la remuneración a sus trabajadores.					
17	Es justo al remunerar a sus trabajadores.					
18	Otorga a tiempo las remuneraciones.					
19	Respeto y cumple los derechos del trabajador, tales como seguro, vacaciones, etc.					
20	Innova e invierte para capacitar a sus docentes y desarrollar habilidades nuevas en ellos.					
21	Motiva laboralmente a sus docentes, ya sea con incentivos, actividades, dinámicas, etc.					
22	Su gestión está abierta al diálogo acerca de proyectos o actividades en beneficio de la escuela.					
23	Es original en la toma de sus decisiones.					
24	Confía en sus decisiones, teniendo autoridad para ejecutarlas.					

25	El ambiente que ofrece para el trabajo es el adecuado, ya sea: iluminación, temperatura, ventilación, etc.					
26	Genera buen ambiente psicológico, tales como: relaciones interpersonales, clima laboral, etc.					
27	Es democrático en la toma de decisiones que afectan a los trabajadores (docentes).					
28	Tiene en cuenta a sus docentes no como simples trabajadores, sino también como colaboradores.					
29	Otorga a sus trabajadores momentos de relajación para combatir el estrés.					
30	Evalúa constantemente a sus trabajadores.					
31	Evalúa integralmente a sus trabajadores (formación profesional, formación humana, etc.)					
32	Posee instrumentos eficientes y objetivos para evaluar a sus trabajadores.					
33	Logra que sus trabajadores se comprometan a colaborar con el logro de los objetivos de la Empresa.					
34	Encuentra soluciones adecuadas a los problemas.					
35	Promueve el respeto mutuo.					

36	Sabe comunicarse, permitiendo fluidez a las actividades.					
37	Es asertivo en la toma de sus decisiones					
38	Promueve el trabajo en equipo.					
39	Se adapta a los cambios generando confianza en sus trabajadores.					

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : LALANGUI PEÑA BORIS ENRIQUE
 1.2 Título profesional : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 1.3 Grado académico : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y MÁRketing
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : HOSPITAL LAS MERCEDES
 1.5 Cargo que desempeña : ADMINISTRATIVO
 1.6 Experiencia profesional en años : 08 AÑOS
 1.7 Teléfono : 953673553
 1.8 Correo electrónico : borislp@gmail.com
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a): JOHANSON PISCOYA GUZMÁN

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.3 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

Fecha: 12/11/2023



Firma del experto

DNI: 42484562

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : LLATAS RIVAS ANGEL EDUARDO
 1.2 Título profesional : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 1.3 Grado académico : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : USAT
 1.5 Cargo que desempeña : DOCENTE
 1.6 Experiencia profesional en años : 10 AÑOS
 1.7 Teléfono : 944526254
 1.8 Correo electrónico : allatas@gmail.com
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a): JOHANSON PISCOYA GUZMÁN

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.3 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

Fecha: 25/11/2023



Firma del experto

DNI: 40012268

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 1.1 Apellidos y nombres : CRUZ PUPUCHE LINDA MARITA
 1.2 Título profesional : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 1.3 Grado académico : MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN
 DE EMPRESAS
 1.4 Institución o empresa donde trabaja : USAT
 1.5 Cargo que desempeña : DOCENTE
 1.6 Experiencia profesional en años : 8 AÑOS
 1.7 Teléfono : 962258451
 1.8 Correo electrónico : lindamarita@gmail.com
 1.9 Nombres y apellidos del investigador (a): JOHANSON PISCOYA GUZMÁN

II. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.3 De los ítems con las variables.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.4 Pertinencia de los ítems con los indicadores.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

2.5 Redacción de los ítems.

Instrumentos	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente(1)	Observaciones
Cuestionario	X			NINGUNA

Fecha: 25/11/2023



Firma del experto

DNI: 70681609



CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento, se informa, que, la empresa Motocorp S.A., autoriza al estudiante Johanson Javier Piscoya Guzmán, con código universitario n° 2162801352, perteneciente a la carrera de Administración de Empresas, de la Universidad Señor de Sipán, hacer uso de la información recopilada de la empresa, para fines netamente investigativos.

Cabe precisar, que el estudiante, aplicó una encuesta, como instrumento de investigación pertinente de la investigación titulada, "**ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA MOTOCORP DE CHICLAYO 2022**" Dicha información se recopilará, tabulará y sistematizará en el producto final de la investigación.

Se expide la constancia para fines académicos del estudiante.

Chiclayo, 30 de diciembre de 2022.

Sr. Osmar Smith Espino Marcelo
Gerente General — Zona Chiclayo



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 28 de mayo de 2024

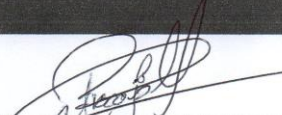
Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: Piscoya Guzmán Johanson Javier con DNI: 72517569. En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "MOTOCORP" DE CHICLAYO, 2022.**

Presentado y aprobado en el año 2024, como requisito para optar el título de Bachiller en administración de la Facultad de ciencias empresariales. Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Piscoya Guzmán Johanson Javier	72517569	

Chiclayo, 28 de diciembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0427-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 22 de diciembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 22/12/2022, donde solicita la actualización de Trabajo de Investigación, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Trabajo de Investigación, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR (A)	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	PEREZ VASQUEZ ESMIT	ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	PISCOYA GUZMÁN JOHANSON JAVIER	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "MOTOCORP" DE CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°1164-FACEM-USS-2019, de fecha 30/09/2022, numeral 11 y N°1156-FACEM-USS-2019, de fecha 30/09/2019, numeral 13.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 Mg. LISET SUGELY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

Problema	Objetivos	Hipotesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
¿Cómo diagnosticar el desarrollo de gestión del talento humano en la empresa Motocorp Chiclayo 2022??	Objetivo general		Gestión de talento humano		
	Diagnosticar el desarrollo del Análisis de la Gestión del Talento Humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2022	El desarrollo de la gestión del talento humano en la empresa Motocorp Chiclayo 2022, presenta deficiencias que deben ser atendidos a través de nuevos principios de gestión		Admisión de personas	Reclutamiento y selección Inducción de personas
	Objetivos específicos			Aplicación de personas	Diseño de cargos
	Identificar las características del desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2022.			Compensación de personas	Remuneración Programa de incentivos
	Analizar las características del desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la Empresa “Motocorp” de Chiclayo, 2022.			Desarrollo de personas	Nivel de capacitación
Fundamentar teóricamente la variable de estudio.	Mantenimiento de personas		Condiciones laborales Higiene, calidad de vida		
			Evaluación de personas	Liderazgo Evaluación de desempeño de personas	

Imágenes de la encuesta realiza



Figura: 08 Imágenes de la encuesta realizada

Fuente: Elaboración propia.



Figura: 09 Imágenes de la encuesta realizada

Fuente: Elaboración propia.

NOMBRE DEL TRABAJO

ANALISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "MOTOCORP" DE CHICLAYO, 2022

AUTOR

Johanson Javier Piscocoya Guzmán

RECUESTO DE PALABRAS

8956 Words

RECUESTO DE CARACTERES

48573 Characters

RECUESTO DE PÁGINAS

33 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

99.9KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 24, 2024 8:30 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 24, 2024 8:31 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado



**ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE
SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN**

Código:	F3.PP2-PR.02
Versión:	02
Fecha:	18/04/2024
Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "MOTOCORP" DE CHICLAYO, 2022** .elaborado por el estudiante(s) **Johanson Javier Piscoya Guzmán**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 25 de abril de 2024

Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538